



COMMERZBANK

System zur Vergütung der Vorstands- mitglieder

ab 1. Januar 2026



A. System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft	1
1. Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2026	1
1.1. Systematik bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2025	1
1.2. Neu ab 2026: Etablierung eines echten Long Term Incentive mit zukunftsgerichteter Bemessungsgrundlage	2
1.3. Neu ab 2026: Einführung eines relativen Aktienrendite-Ziels	3
1.4. Beibehaltung des ESG-Ziels	3
1.5. Weitere Erhöhung der Transparenz	3
1.6. Moderate Anpassung des Vergütungsniveaus	4
2. Allgemeine Vergütungsgrundsätze	5
2.1. Berücksichtigung der Investoreninteressen	5
2.2. Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft	5
2.3. Angemessenheit der Vorstandsvergütung	6
B. Einzelheiten des Vergütungssystems	7
1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile: Jahresgrundgehalt und Sachbezüge	8
2. Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile: Variable Vergütung	8
3. Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten und nicht konsolidierten Unternehmen	13
4. Altersversorgung	14
5. Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung	15
6. Aktienhalteverpflichtung: Share Ownership Guideline „SOG“	16
C. Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystems	17
D. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems	17
1. Vergütungskontrollausschuss	17
2. Vorlage des Vergütungssystems zur Hauptversammlung	17
3. Interessenkonflikte	17

A. System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Commerzbank Aktiengesellschaft

Bereits seit dem 1. Januar 2023 gilt für die Mitglieder des Vorstands der Commerzbank AG ein neues und gegenüber den Vorjahren in vielen Punkten verbessertes Vergütungssystem.¹ Es wurde vom Aufsichtsrat am 16. Februar 2022 beschlossen und von der Hauptversammlung im Mai 2022 mit einer deutlichen Mehrheit von 84,60 % gebilligt.

Zeitgleich hatte der Aufsichtsrat angekündigt, gemeinsam mit dem Vergütungskontrollausschuss kontinuierlich an der Fortentwicklung des Vergütungssystems weiterzuarbeiten und eine tiefgreifende Reform des Vergütungssystems anzustreben, sobald die Strategie 2024 erfolgreich umgesetzt sein würde. Der Aufsichtsrat hat daher das Geschäftsjahr 2024 für intensive Gespräche mit Investoren, Beratern und weiteren Stakeholdern genutzt und die Ergebnisse in die Entwicklung eines neuen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder einfließen lassen. Das hieraus entstandene neue Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. Februar 2025 beschlossen und stellt einen Meilenstein in der Vergütungspraxis für die Vorstände der Commerzbank dar. Elementar ist dabei die Einführung eines echten Long Term Incentive (LTI) mit separaten und in die Zukunft gerichteten 3-Jahres-Zielen. Das Long Term Incentive (LTI) bildet mit 60 % den Schwerpunkt der variablen Vergütungskomponente der Vorstände. Damit unterstützt das Vergütungssystem eine nachhaltig zukunftsorientierte Entwicklung der Commerzbank und setzt die diesbezüglichen Erwartungen der Investoren um. Zudem wird die Vergütungshöhe der Vorstände, die seit 2012 auf einem gleichbleibenden Niveau stagniert, moderat erhöht. Mit diesem Schritt stellt sich die Commerzbank wettbewerbsfähig auf und bleibt nicht nur attraktiv für bereits bestellte Vorstandsmitglieder, sondern bietet auch die Grundlage dafür, hervorragende Kandidaten im Markt für den Vorstand anzuziehen.

Das neue Vergütungssystem wird der Hauptversammlung im Mai 2025 zur Billigung vorgelegt und tritt für alle Vorstandsmitglieder zum 1. Januar 2026 in Kraft.

1. Weiterentwicklung des Vergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2026

1.1. Systematik bis einschliesslich zum Geschäftsjahr 2025

Die variable Vergütung der Vorstände der Commerzbank basiert bislang auf einer einfach strukturierten und insbesondere einheitlichen Zielsystematik:

In der bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystematik erhalten Vorstandsmitglieder eine variable Vergütung entsprechend der Gesamtzielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr. Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung setzt der Aufsichtsrat, basierend auf der langfristigen Mehrjahresplanung der Commerzbank, für jedes Geschäftsjahr einjährige Konzern-, Ressort- und individuelle Ziele, deren Zielerreichung er jährlich nach Abschluss des Geschäftsjahres ermittelt. Um die Vorgaben an eine mehrjährige Bemessungsgrundlage zu erfüllen, fließen die Zielerreichungen des relevanten Geschäftsjahres und der beiden Vorjahre mit abnehmender Gewichtung in die Gesamtzielerreichung für das relevante Geschäftsjahr mit ein. Der so ermittelte Zielerreichungsbetrag geht zu 40 % in die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive) und zu 60 % in die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive), die zur Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren unterliegt, ein.

Short Term Incentive (STI) und Long Term Incentive (LTI) beruhen damit auf der identischen Gesamtzielerreichung, welche auf einjährigen Zielen nach der Mehrjahresplanung basiert. Dies macht das Vergütungssystem auf der einen Seite zwar leicht verständlich und transparent. Auf der anderen Seite haben Investoren und weitere Stakeholder in den vergangenen Jahren verstärkt darauf hingewiesen, dass die einheitliche Zielsystematik ihren Ansprüchen an eine moderne Vergütungsstruktur nicht entspricht. Investoren erwarten für die langfristige variable Vergütung eigene und vor allem in die Zukunft gerichtete Ziele.

¹ Zu den Details sehen Sie [das Vergütungssystem 2023](#)

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Strategie 2024 sieht der Aufsichtsrat die Voraussetzungen für eine grundlegende Reform des Vergütungssystem nunmehr als erfüllt. Der Aufsichtsrat hat daher gemeinsam mit dem Vergütungskontrollausschuss ein neues System entwickelt, das nicht nur den Interessen der Investoren gerecht wird, sondern auch die herausfordernden aufsichtsrechtlichen Vorgaben im Fokus behält und gleichzeitig ein wettbewerbsfähiges und für Vorstandsmitglieder attraktives Anreizsystem schafft.

Die wesentlichen Neuerungen des Vergütungssystem, die mit dem 1. Januar 2026 in Kraft treten, beruhen auf den folgenden Leitgedanken:

1.2. Neu ab 2026: Etablierung eines echten Long Term Incentive mit zukunftsgerichteter Bemessungsgrundlage

Wesentlicher Kernbestandteil des neuen Vergütungssystem ist die Einführung einer echten Langfristkomponente.

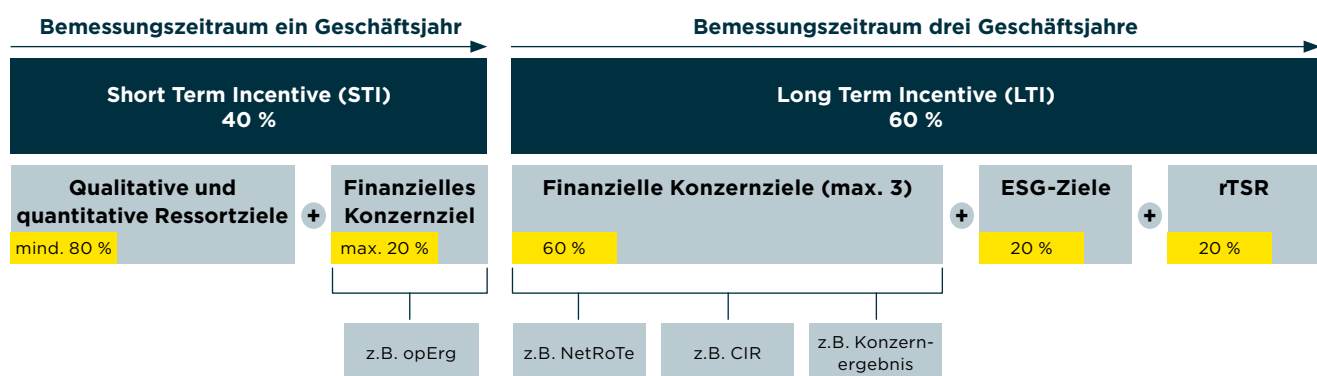
Separate Ziele und neue Struktur für STI und Long Term Incentive

Ab dem Geschäftsjahr 2026 etabliert der Aufsichtsrat für die Erfolgsmessung der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung eigene, separate Ziele. Die bisherige einheitliche Zielstruktur wird aufgelöst und in klar abgetrennte kurz- und langfristige Zielparameter überführt, so dass Short Term und Long Term Incentive künftig getrennt voneinander betrachtet und bemessen werden. Dies führt konsequenterweise zu einer neuen Ausrichtung:

Die Zielerreichung des **Short Term Incentive (STI)**, das nach wie vor 40 % des Zielbetrags der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr ausmacht, richtet sich künftig maßgeblich nach der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds in seinem Ressort bzw. Segment. Zugunsten einer transparenten Bewertung der Zielerreichung verzichtet das neue System auf eine separate „individuelle“ Zielebene. Individuelle Ziele ergänzen nunmehr die Ressort-/Segmentebene, so dass die individuelle Zielebene mit der Ressort-/Segmentzielebene verschmilzt. 80 % der Zielerreichung des STI werden durch Leistungsindikatoren im Ressort bzw. Segment für das entsprechende Vorstandsmitglied bestimmt. Die verbleibenden 20 % kann der Aufsichtsrat mit einem quantitativen Konzernziel belegen, um auch die kurzfristige Vergütungskomponente mit einer konzernbezogenen Leistungskomponente zu ergänzen, um gleichfalls die Gesamtbankleistung im STI abzubilden.

Die Zielerreichung des **Long Term Incentive (LTI)**, das 60 % des Zielbetrags der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr ausmacht, ist demgegenüber ab 2026 vollständig auf die Erreichung konzernbezogener Ziele ausgelegt. Die vom Aufsichtsrat zu konkretisierende Ziele des LTI setzen sich zu 60 % aus quantitativen Ergebniszielen des Konzerns (z.B. Net Return on Tangible Equity (NetRoTE), Cost Income Ratio (CIR), Konzernergebnis), zu 20 % aus Zielen zur relativen Aktienperformance und zu 20 % aus den bislang schon etablierten Nachhaltigkeitszielen unter ESG zusammen.

Gesamtüberblick variable Vergütung



Dreijährige zukunftsgerichtete Bemessungsgrundlage des Long Term Incentive

Während sich das STI wie bislang mittels einjähriger (aber nun eigener) Ziele ermittelt, wird der Erfolg des LTI anhand von Zielen bemessen, die der Aufsichtsrat nunmehr für drei Jahre im Voraus festlegt. Die Zielerreichung des LTI wird damit erst nach Ablauf von drei Geschäftsjahren festgestellt. Dies fördert in hohem Maße die langfristige Ausrichtung und damit die nachhaltige Entwicklung der Commerzbank und setzt spürbare Anreize, um das Handeln des Vorstands strategiekonform auf nachhaltige Profitabilität auszurichten. Anstatt wie bislang auf Jahresscheiben zu messen und die vergangene Entwicklung des Konzerns rückwärtsbetrachtet in die Bewertung einzubeziehen, zielt das neue System darauf ab, die Zielerreichung mit dem sich in der Zukunft realisierenden Erfolg des Mehrjahresplans zu verbinden. Damit wird auch der Zusammenhang zwischen variabler Vergütung und langfristigen zukunftsorientierten Unternehmenszielen gestärkt.

1.3. Neu ab 2026: Einführung eines relativen Aktienrendite-Ziels

Als weitere Neuerung, mit welcher der Aufsichtsrat die Interessen der Investoren in den Fokus nimmt, hat sich der Aufsichtsrat für die verbindliche Aufnahme eines Ziels zur Messung der relativen Gesamtaktienrendite entschieden. 20 % des LTI werden künftig obligatorisch anhand eines relativen Total Shareholder Returns (rTSR) ermittelt, der die Gesamtrendite der Investoren im relativen Vergleich über einen Zeitraum von drei Jahren repräsentiert und neben der Kursentwicklung auch die Dividendenzahlungen berücksichtigt. Aufgrund der langfristigen und in die Zukunft gerichteten Performancemessung im LTI bietet der rTSR einen wertvollen Leistungsindikator für die Investoren und stellt somit ein geeignetes Kriterium zur Bemessung der Vorstandsvergütung dar, das ab 2026 fester Bestandteil der Vergütungssystematik ist. Die relative Messung erfolgt anhand des Vergleichs mit einer feststehenden Peergroup, konkret dem Euro Stoxx Banks Index.

1.4. Beibehaltung des ESG-Ziels

Umweltaspekte, gute Unternehmensführung sowie Kunden- und Mitarbeitendenzufriedenheit sind bereits seit vielen Jahren gelebter Bestandteil in den Vorstandszielen der Commerzbank. Im Rahmen der Unternehmensführung spielen ökologische, soziale und ethische Kriterien weiterhin eine zentrale Rolle. Die Commerzbank will mit ihrem Kerngeschäft Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen, Kunden fair und kompetent beraten, den ökologischen Fußabdruck der Commerzbank stetig reduzieren, Mitarbeitenden ein attraktiver Arbeitgeber sein und sich für die Gesellschaft engagieren. Nachhaltigkeit bleibt daher auch in der „Strategie 2027“ ein wesentlicher Eckpfeiler und ist bereits seit jeher eng mit dem Vergütungssystem verknüpft. In diesem Sinne bleibt der bisherige Fokus auf das elementare ESG-Ziel mit einer Gewichtung von 20 % auch im neuen Vergütungssystem ab 2026 bestehen und wird mit unverändertem Engagement fortgeführt. Nachdem das ESG-Ziel im Vergütungssystem bis einschließlich zum Jahr 2025 mit 20 % innerhalb des Konzernziels, welches 60 % der Gesamtverzielung ausmachte, abgebildet wurde, ist das ESG-Ziel nunmehr verbindlicher Bestandteil des LTI, dessen Gewichtung sich ebenfalls auf 60 % des Zielbetrags der variablen Vergütung beläuft. Die Gewichtung des ESG-Ziels bleibt damit unverändert. Im Gegensatz zum bisherigen System richten sich die ESG-Ziele indes auf eine in die Zukunft gerichtete dreijährige Performanceperiode aus.

1.5. Weitere Erhöhung der Transparenz

Mit der Einführung des neuen Vergütungssystems setzt der Aufsichtsrat weiterhin einen verstärkten Fokus auf Klarheit und Transparenz, im Einklang mit den Erwartungen von Aktionären, Öffentlichkeit und Regulatoren. Durch die Neuausrichtung des Vergütungssystems und der damit einhergehenden Umstellung auf separate Ziele für das LTI mit dreijähriger, vorwärtsgerichteter Performanceperiode ist sich der Aufsichtsrat bewusst, dass es für die Investoren wesentlich ist, vorab die festgelegten Leistungskriterien zu kennen, um diese bewerten zu können.

Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich der Aufsichtsrat, die langfristigen Ziele des LTI zu Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode transparent verständlich und nachvollziehbar offenzulegen. So haben Investoren und weitere Stakeholder die Möglichkeit nachzuvollziehen, wie die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder die Umsetzung der Strategie und die langfristige Entwicklung der Commerzbank effektiv fördert und unterstützt. Die Zielerreichung wird rückblickend im Vergütungsbericht offengelegt.

1.6. Moderate Anpassung des Vergütungsniveaus

Neben der Neuausrichtung der Struktur des Vorstandsvergütungssystems bezieht sich ein weiteres Kernelement der Fortentwicklung ab dem Geschäftsjahr 2026 schließlich auf die Höhe der Vorstandsvergütung. Auf Basis eines Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) konformen Marktvergleichs, den ein Vergütungsberatungsunternehmen im Auftrag des Aufsichtsrats durchgeführt hat, hat sich gezeigt, dass die aktuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder den marktüblichen Bereich zwar nicht überschreitet und daher rechtlich als angemessen bewertet werden darf. Gleichzeitig haben die Marktdaten aber auch gezeigt, dass bei allen Vorstandsmitgliedern ein deutlicher Anpassungsspielraum besteht, um die Commerzbank im Wettbewerb um hervorragende Kandidaten für den Vorstand marktgerechter zu positionieren.

Der Aufsichtsrat hat auf dieser Basis daher gemeinsam mit dem Vergütungskontrollausschuss ein Konzept für eine Erhöhung der Vorstandsvergütung entwickelt. Das Konzept berücksichtigt den Marktvergleich¹ sowie die Erwartungen der Investoren und erfasst zusätzlich den Umstand, dass die Vorstandsvergütung seit dem Jahr 2012 auf dem gleichen Niveau geblieben ist. Die Vorstandsvergütung ist daher hinter der Entwicklung der Mitarbeitendenvergütung der Commerzbank und im Bankenmarkt zurückgeblieben, ohne dass eine Vergütungsanpassung trotz anhaltender Inflation vorgenommen wurde.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat eine moderate Anhebung der Vorstandsvergütung mit Wirkung zum 1. Januar 2026 um 15 % bzw. 16 % beschlossen, die sich ausschließlich auf die Grundvergütung und den Zielbetrag der variablen Vergütung auswirkt. Die Höhe der Bausteine zur Altersversorgung sowie die Maximalvergütung aller Vorstandsmitglieder bleiben unverändert. Auch die aktuelle Kategorisierung zwischen CEO, stellvertretender/m Vorsitzenden und ordentlichen Vorstandsmitgliedern bleibt unverändert, ebenso wie die relativen Abstände zwischen der Grund- und Zielvergütung von CEO, stellvertretender/m Vorsitzenden und ordentlichen Vorstandsmitgliedern.

Einheitliche Erhöhung der Grundvergütung um 10 % bzw. 11 %

Das feste Grundgehalt wird bei allen Vorstandsmitgliedern einheitlich um moderate 10 % bzw. 11 % erhöht.

Einheitliche, stärker gewichtete Erhöhung der variablen Vergütung um 30 % bzw. 31 %

Unter dem Blickwinkel des Pay-for-Performance-Ansatzes erfolgt die Erhöhung des Zielbetrags der variablen Vergütung gegenüber der Erhöhung der Grundvergütung überproportional mit 30 % bzw. 31 %.

Durch die Erhöhung positioniert sich die Vorstandsvergütung im Benchmark deutlich wettbewerbsfähiger und attraktiver für bereits bestellte wie potenzielle neue Vorstandsmitglieder.

Vergütungsbestandteile	CEO			Stellvertretende/r Vorsitzende/r			Ordentliches Vorstandsmitglied		
	alt	neu 2026	Erhöhung	alt	neu 2026	Erhöhung	alt	neu 2026	Erhöhung
Beträge in €									
Festvergütung	1 674 247	1 850 000	+ 10 %	1 332 000	1 470 000	+ 10 %	990 000	1 100 000	+ 11 %
Zielbetrag variable Vergütung	1 116 165	1 450 000	+ 30 %	888 000	1 160 000	+ 31 %	660 000	860 000	+ 30 %
bAV-Kostenprämie¹	538 445	538 445	0 %	425 151	425 151	0 %	316 436	316 436	0 %
Gesamterhöhung (inkl. bAV)			+ 15 %			+ 16 %			+ 16 %

¹ Versicherungsmathematische fiktive bAV-Kostenprämie 2024, bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf Basis des Durchschnitts der ordentlichen Vorstandsmitglieder, die ganzjährig ordentliches Mitglied des Vorstands waren.

¹ Einzelheiten befinden sich im aktienrechtlichen Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024.

2. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Das neue Vorstandsvergütungssystem der Commerzbank richtet sich über die vorstehend erläuterten Neuerungen hinaus an weiteren allgemeinen Vergütungsgrundsätzen aus. Sie bilden das Fundament der Vorstandsvergütung und ihrer Bemessung und werden vom Aufsichtsrat allen Beschlussfassungen über das Vergütungssystem zugrunde gelegt.

2.1. Berücksichtigung der Investoreninteressen

Das neue Vergütungssystem behält die starke Verknüpfung von Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholder bei, indem die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert gewährt wird und damit auch die langfristige Aktienperformance einfließt. Der Anteil der aktienbasierten Vergütung sowohl beim STI als auch beim LTI beträgt weiterhin 60 %, so dass insgesamt 60 % der variablen Vergütung aktienbasiert gewährt wird. Mit der überwiegenden Bemessung der variablen Vergütung auf Basis der Aktienkursentwicklung der Commerzbank leistet das neue Vergütungssystem einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der unterschiedlichen Stakeholderinteressen. Die Berücksichtigung der Shareholderinteressen wird durch das neue Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2026 zudem durch die verbindliche Festlegung eines relativen Total Shareholder Returns (rTSR) im Rahmen der LTI-Ziele verstärkt und durch die vorwärtsgerichtete dreijährige Bemessungsgrundlage des LTI (60 % der variablen Vergütung) gefestigt.

Ein weiteres Kernelement bei der Berücksichtigung der Investoreninteressen ist die bereits seit 2023 bestehende Verpflichtung der Vorstände, Commerzbank-Aktien sukzessive in Höhe eines Jahresgrundgehalts zu erwerben und während der gesamten Bestelldauer zu halten. Die Einführung der Aktienbesitzrichtlinie stärkt die Identifikation des Vorstands mit der Commerzbank und ihren Aktionären und unterstützt eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung.

2.2. Beitrag zur Förderung der Unternehmensstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategien der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Agenda sowie auf die Gesamtrisikostategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Commerzbank.

Long Term Incentive mit dreijähriger Bemessungsgrundlage

Die neue Struktur der variablen Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2026 unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Commerzbank. 60 % des Zielbetrags der variablen Vergütung sind als LTI ausgestaltet. Der überwiegende Anteil der variablen Vergütung bemisst sich damit anhand von in die Zukunft gerichteten Zielen, die auf einen Zeitraum von drei Jahren ausgerichtet sind. An die dreijährige Bemessungsgrundlage schließt sich aufgrund regulatorischer Vorgaben ein Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren an. Um den Bezug zwischen der Vorstandsleistung und der Incentivierung nicht zu verlieren, bleibt die zum Geschäftsjahr 2023 eingeführte Auszahlung in Tranchen von jeweils 1/5 während des Zurückbehaltungszeitraumes (Pro Rata Vesting) auch im neuen Vergütungssystem als wichtiges Element erhalten. Jede Tranche unterliegt zudem einer nachträglichen Leistungsbewertung (Backtesting) im Anschluss an den jeweiligen zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraum, welcher für die erste Tranche ein Jahr und für die weiteren Tranchen jeweils ein weiteres Jahr beträgt. Im Rahmen der nachträglichen Leistungsbewertung überprüft der Aufsichtsrat, ob die ursprünglich ermittelte Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist, zum Beispiel, ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Stellt sich dabei heraus, dass sich die durch die variable Vergütung honorierten Erfolge nicht als nachhaltig erwiesen haben, besteht für den Aufsichtsrat die Möglichkeit, seine ursprüngliche Bewertung der Zielerreichung zu korrigieren. Dies kann zu einer Reduzierung bis hin zu einem vollständigen Entfall des gesamten LTI (nicht lediglich der jeweiligen Tranche) führen.

Malus & Clawback

Ferner ist der Aufsichtsrat insbesondere bei schwerwiegendem Fehlverhalten eines Vorstandsmitglieds verpflichtet, bereits an das Vorstandsmitglied ausgezahlte variable Vergütung (STI und LTI) von diesem zurückzufordern bzw. noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu streichen. Weitere Einzelheiten zu dieser Clawback-Regelung sind im Abschnitt zu den Einzelheiten des Vergütungssystems dargestellt. Durch diese Malus- und Clawback-Regelungen hinsichtlich der variablen Vergütung wird die Nachhaltigkeit des Handels des Vorstands verstärkt und incentiviert.

Überwiegend aktienbasierte Gewährung

Zudem ist die variable Vergütung in Einklang mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) überwiegend aktienbasiert ausgestaltet, indem 60 % der gesamten variablen Vergütung (60 % des STI sowie 60 % des LTI) aktienbasiert gewährt werden. Der entsprechende Anteil aus STI bzw. LTI in Höhe von 60 % wird auf Grundlage des Aktienkurses der Commerzbank-Aktie in virtuelle Aktien umgewandelt. Die virtuellen Aktien, welche aus der Zielerreichung des STI resultieren, werden nach einer Wartezeit von einem Jahr auf Basis des dann aktuellen Kurses der Commerzbank-Aktie in einen Geldbetrag umgerechnet und in bar ausgezahlt. Die virtuellen Aktien, welche aus der Zielerreichung des LTI resultieren, werden nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums der jeweiligen Tranche sowie einer zusätzlichen Wartezeit von einem Jahr auf Basis des dann aktuellen Kurses der Commerzbank-Aktie in einen Geldbetrag umgerechnet und in bar ausgezahlt. Weitere Einzelheiten zur Ausgestaltung der aktienbasierten Vergütung finden sich im Abschnitt zu den Einzelheiten des Vergütungssystems. Durch diese aktienbasierte Gewährung und die Berücksichtigung der Kursentwicklung bis kurz vor Auszahlung werden die nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit der Commerzbank gestärkt.

Schließlich orientieren sich auch die vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele für die variable Vergütung an den Konzernstrategien und unterstützen damit die strategischen Ziele der Commerzbank.

2.3. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern ein marktübliches sowie wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anbieten zu können, welches die aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllt.

Marktvergleich

Unter diesen Prämissen stellt der Aufsichtsrat durch regelmäßige Überprüfung sicher, dass das feste Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Höhe nach angemessen sind. Die Ziel-Gesamtvergütung wird in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage des Unternehmens festgelegt. Zusätzlich achtet der Aufsichtsrat auf die Üblichkeit im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (Horizontalvergleich) sowie auf die Angemessenheit zur Vergütung von Führungskräften und der Gesamtbelegschaft (Vertikalvergleich).

Auf der horizontalen Ebene erfolgt dazu ein Vergleich mit der Vergütung von Vorstandsmitgliedern anderer Kreditinstitute und Unternehmen anhand von relevanten Vergleichsgruppen (Peer Groups), deren Zusammensetzung im Vergütungsbericht offengelegt wird. Die Vergleichsgruppe kann sowohl inländische als auch ausländische Kreditinstitute umfassen, die in der Größe mit der Commerzbank vergleichbar sind. Mit diesem Vergleich überprüft der Aufsichtsrat, dass die Höhe der Gesamtvergütung in Relation zu den Vergleichsgruppen üblich ist.

Auf der vertikalen Ebene wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung von Führungskräften und der Belegschaft insgesamt in Bezug gesetzt und überprüft, ob die sich daraus ergebenden Vergütungsabstände – auch in der zeitlichen Entwicklung – Hinweise auf eine unangemessene Vergütung des Vorstands ergeben.

Der Aufsichtsrat zieht für die Durchführung der Angemessenheitsprüfungen regelmäßig externe Vergütungsberater hinzu, auf deren Unabhängigkeit von Vorstand und Konzernunternehmen er achtet.

Die Ergebnisse der Angemessenheitsprüfung fließen in die Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder ein und werden durch den Aufsichtsrat bei seiner Entscheidung berücksichtigt.

Berücksichtigung der Mitarbeitendenvergütung

Darüber hinaus achtet die Commerzbank darauf, dass das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder zur Vergütungsstruktur der Mitarbeitenden anschlussfähig ist. Auch die Versorgungszusagen der Vorstandsmitglieder sind an denjenigen der außertariflich vergüteten Mitarbeitenden orientiert.

Ökonomische und regulatorische Tragfähigkeit

Schließlich wird im Rahmen einer Überprüfung gem. § 7 Institutsvergütungsverordnung die Tragfähigkeit des Gesamtbetrags der jährlichen variablen Vergütung insbesondere anhand von Ertrags-, Kapital-, Risiko- und Liquiditätskennzahlen festgestellt.

B. Einzelheiten des Vergütungssystems

Die Vergütung des Vorstands der Commerzbank besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen.

Die festen Vergütungsbestandteile umfassen das Jahresgrundgehalt sowie Sachbezüge und Zusagen für die Altersversorgung. Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einem STI und einem LTI. Außerdem sieht das Vergütungssystem marktübliche Zusagen hinsichtlich der Beendigung der Vorstandstätigkeit vor.

Die Vergütungsbestandteile sind nachfolgend dargestellt. Die konkreten Beträge beziehen sich auf das Vergütungssystem ab dem 1. Januar 2026. Soweit sich die dargestellten Beträge mangels im Voraus feststellbarer Werte auf eine vorläufige Kalkulation bzw. auf Vorjahreswerte beziehen, wird in den entsprechenden Fußnoten darauf hingewiesen.

In begründeten Einzelfällen kann der Aufsichtsrat – vorbehaltlich der aufsichtsrechtlichen Zulässigkeit – zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder Zahlungen zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis mit einem neuen Vorstandsmitglied vereinbaren. Auch Vereinbarungen zur Erstattung von Kosten eines Wohnsitzwechsels mit neuen Vorstandsmitgliedern sind möglich.

Vergütungsbestandteile (Beträge in Tsd. €)	CEO	Relativer Anteil an Vergütung	Stellv. Vorsitzende/r	Relativer Anteil an Vergütung	Ordentliches Vorstandsmitglied	Relativer Anteil an Vergütung
Festes Jahresgehalt	1 850	47 %	1 470	47 %	1 100	47 %
Sachbezüge ¹	83	2 %	83	3 %	83	4 %
Zusagen Altersversorgung ²	538	14 %	425	14 %	316	13 %
Kurz- und langfristige variable Vergütung (STI und LTI):	1 450	37 %	1 160	37 %	860	36 %
Gesamtvergütung	3 921		3 138		2 359	
Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung, davon:						
STI (40 % in bar, 60 % aktienbasiert):	580	15 %	464	15 %	344	14 %
LTI (40 % in bar, 60 % aktienbasiert):	870	22 %	696	22 %	516	22 %

¹ Durchschnitt Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 inklusive der Zuschüsse für Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung.

² Versicherungsmathematische fiktive bAV-Kostenprämie 2024, bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf Basis des Durchschnitts der ordentlichen Vorstandsmitglieder, die ganzjährig ordentliches Mitglied des Vorstands waren.

1. Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile: Jahresgrundgehalt und Sachbezüge

Hauptbestandteil der erfolgsunabhängigen Vergütung ist das feste Jahresgrundgehalt. Bei der Festlegung der ab dem Geschäftsjahr 2026 geltenden neuen Höhe des Jahresgrundgehalts hat der Aufsichtsrat zum einen das im Marktvergleich unter Wettbewerbern übliche und angemessene Vergütungsniveau berücksichtigt. Zum anderen hat er einbezogen, dass die Vorstandsvergütung seit dem Jahr 2012 nicht mehr erhöht wurde und sich damit immer stärker sowohl von der Entwicklung der Vergütung im Bankensektor als auch von der Gehaltsentwicklung der Belegschaft abgekoppelt hat.

Festes Jahresgrundgehalt (brutto)		
CEO	1 850 000	€
Stellvertretende/r Vorsitzende/r	1 470 000	€
Ordentliche Vorstandsmitglieder	1 100 000	€

Das feste Jahresgrundgehalt wird in 12 gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Neben dem Jahresgrundgehalt erhalten die Vorstandsmitglieder marktübliche Sachbezüge. Die Sachbezüge bestehen im Wesentlichen aus

- Dienstwagennutzung mit Fahrer,
- Sicherheitsmaßnahmen,
- Versicherungsbeiträgen (Unfallversicherung),
- Zuschüssen zu Kranken- und Pflege- sowie Rentenversicherung und
- der Übernahme der darauf anfallenden Steuern.

Die Vorstandsmitglieder haben zudem Anspruch auf betriebliche Altersversorgung, die in Pensionsverträgen geregelt ist (siehe dazu unter Ziffer 4 „Altersversorgung“). Die Altersversorgung ist Teil des Gesamtvergütungspakets für die Vorstandsmitglieder.

2. Erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile: Variable Vergütung

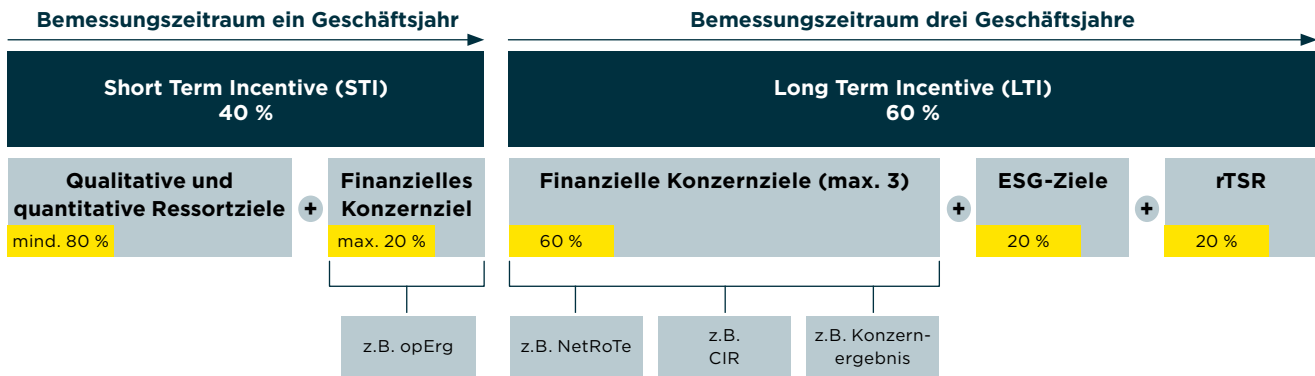
Das Vergütungssystem sieht als zweiten Baustein zum festen Jahresgrundgehalt eine variable Vergütung vor, die mit dem Erreichen quantitativer und qualitativer Ziele verknüpft ist. Die erfolgsbezogene variable Vergütung setzt sich dabei aus einer kurzfristigen und einer langfristigen Komponente zusammen, d.h. dem einjährigen STI und dem dreijährigen LTI.

Der Aufsichtsrat legt jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres Ziele fest, die sich – bezogen auf den Zielbetrag der variablen Vergütung – zu

- 40 % anhand kurzfristiger Ziele über ein Geschäftsjahr (STI) und zu
- 60 % anhand langfristiger Ziele über einen Zeitraum von 3 Jahren (LTI)

bemessen. Der mit 60 % überwiegende Anteil der erfolgsbezogenen Vergütung ist daher auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Commerzbank ausgerichtet. Im Einzelnen:

Gesamtüberblick variable Vergütung



Zielbetrag

Der Zielbetrag der variablen Vergütung (Bruttobetrag bei Zielerreichung von 100 %) ist entsprechend der Vorstandspositionen gestaffelt und beträgt ab dem Geschäftsjahr 2026 für:

Zielbetrag variable Vergütung		
CEO	1 450 000	€
Stellvertretende/r Vorsitzende/r	1 160 000	€
Ordentliche Vorstandsmitglieder	860 000	€

Zielfestlegung

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat – nach Beratung und Vorschlag durch den Vergütungskontrollausschuss – für die Vorstandsmitglieder anspruchsvolle, klar definierte Ziele und für deren Bemessung relevante Parameter fest. Die Zielfestlegung orientiert sich an der Unternehmensstrategie sowie der Mehrjahresplanung und zielt auf eine erfolgsorientierte und nachhaltige Unternehmensführung. Die Ziele unterstützen die Förderung der Geschäftsstrategie und die langfristige profitable Entwicklung der Commerzbank. Am Ende jeder Bemessungsperiode wird bestimmt, ob und in welchem Umfang die Ziele erreicht wurden.

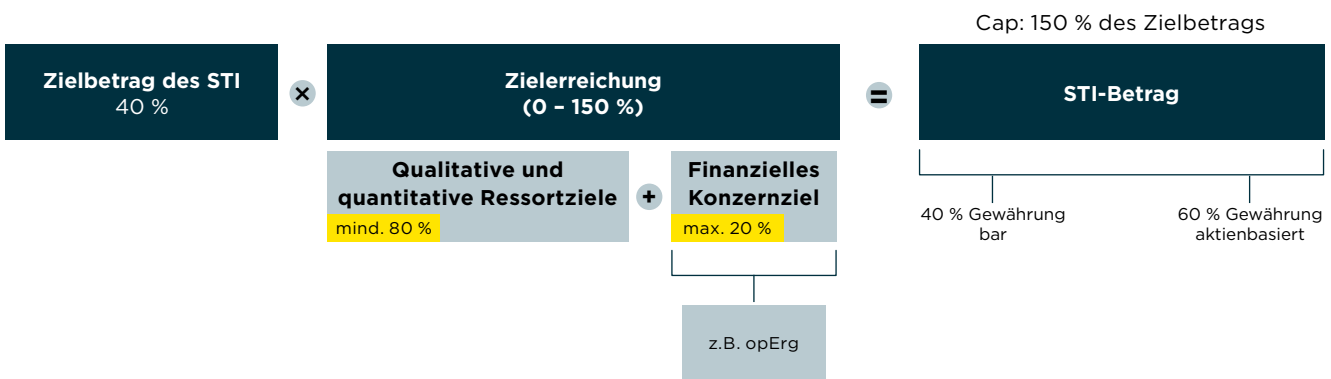
Das Vergütungssystem gibt dem Aufsichtsrat eine klare Struktur zur Leistungsbemessung vor und bildet den inhaltlichen Rahmen, innerhalb dessen der Aufsichtsrat geeignete und angemessene Ziele setzt. Um den Investoren mit Blick auf die langfristigen Ziele im LTI größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, hat sich der Aufsichtsrat verpflichtet, die mehrjährigen Ziele, ihre Gewichtung und Leistungsparameter ex-ante im Vergütungsbericht zu Beginn des jeweiligen Bemessungszeitraums offenzulegen. Die einjährigen Ziele im STI werden nebst Gewichtung, Zielwerten und ermittelter Zielerreichung nach Abschluss des Geschäftsjahres und damit ex-post im Vergütungsbericht für das abgelaufene Geschäftsjahr dargestellt.

Short Term Incentive (Einjährige Ziele)

40 % des Zielbetrags der variablen Vergütung sind als STI ausgestaltet. Für das STI legt der Aufsichtsrat kurzfristige einjährige Ziele fest. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der ressortspezifischen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Mindestens 80 % der kurzfristigen Leistungsmessung beruhen auf quantitativen und qualitativen Ressortzielen, die sich aus der Unternehmens- und Ressortstrategie sowie der Mehrjahresplanung ableiten und den Verantwortungs-, bzw. Geschäftsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigen. Je nach Verantwortungsbereich kann der Aufsichtsrat ein oder mehrere Ziele pro Ressort (Segment oder Querschnittsfunktion) definieren. Dem Aufsichtsrat ist es gleichzeitig wichtig, auch den wirtschaftlichen Erfolg der Commerzbank in der kurzfristigen Komponente abzubilden. Aus diesem Grund wird die ressortbezogene Leistungsmessung im STI durch ein einjähriges finanzielles Konzernziel mit maximal 20 % Gewichtung ergänzt. Ein solches finanzielles Konzernziel kann z.B. das operative Ergebnis als relevante finanzielle Kennziffer für den wirtschaftlichen Erfolg der Commerzbank sein.

Funktionsweise STI

Bemessungszeitraum = ein Geschäftsjahr



Der Anspruch auf das STI entsteht mit der Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Der Auszahlungsbetrag hängt von der kumulierten Zielerreichung im STI ab, die zwischen 0 % und 150 % liegen kann. Auch die Zielerreichung jedes einzelnen Ziels ist auf die Bandbreite zwischen 0 % und 150 % begrenzt. Die Zielerreichung wird mit dem Zielbetrag für das STI (40 % des Zielbetrags der variablen Vergütung) multipliziert und ergibt so den STI-Betrag des jeweiligen Geschäftsjahres. Wie auch im bisherigen System werden davon 40 % als Barbetrag ausgezahlt, die weiteren 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von zwölf Monaten. Die Auszahlung des aktienbasierten Anteils erfolgt ebenfalls in bar und ist an die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie inklusive eines Dividendenausgleichs seit Januar nach Ablauf des Performancejahres gekoppelt. Mit dem Anteil der aktienbasierten Auszahlung in Höhe von 60 % setzt die Commerzbank die Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex um, die variable Vergütung überwiegend in Aktien oder aktienbasiert zu gewähren.

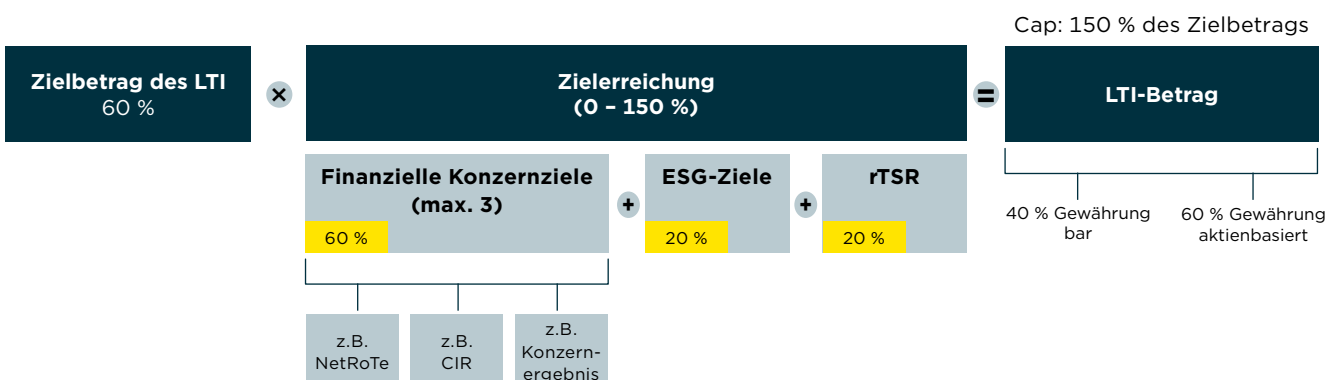
Die regulatorische Vorgabe, wonach maximal 40 % der variablen Gesamtvergütung ohne zusätzliche Zurückbehaltungsperiode zur Auszahlung kommen dürfen, wird eingehalten indem erforderlichenfalls Anteile des STI-Betrages zur Einhaltung des regulatorischen Verhältnisses für sieben Jahre zurückbehalten werden (Rebalancing).

Long Term Incentive (Dreijährige, zukunftsgerichtete Ziele)

Die weiteren 60 % des Zielbetrags der variablen Vergütung sind als LTI ausgestaltet. In Abkehr von der bisherigen Systematik handelt es sich ab dem Geschäftsjahr 2026 dabei um ein „echtes“ LTI mit separaten, d.h. vom STI getrennten Langfristzielen, die auf einen dreijährigen und in die Zukunft gerichteten Bemessungszeitraum angelegt sind. Der Aufsichtsrat legt damit – anders als bislang – in jedem Geschäftsjahr eigenständige und in die Zukunft gerichtete Dreijahresziele für das LTI fest. Diese Zielfestlegung steht im Einklang mit den Interessen der Investoren und incentiviert eine nachhaltige Wertentwicklung der Commerzbank. Während sich das STI überwiegend an der ressortbezogenen Performance des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausrichtet, bildet das LTI die gemeinschaftliche Leistung des Vorstands zur Erreichung des wirtschaftlichen und nachhaltigen Gesamterfolgs der Commerzbank ab.

Funktionsweise LTI

Bemessungszeitraum = drei Geschäftsjahre



60 % finanzielle Konzernziele

Für 60 % des LTI setzt der Aufsichtsrat finanzielle Konzernziele. Die Konzernziele bleiben somit auch unter dem neuen Vergütungssystem der maßgebliche Faktor für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder. Die variable Vergütung ist damit unverändert zum überwiegenden Teil an den geschäftlichen Erfolg des Konzerns geknüpft und incentiviert den Vorstand, langfristiges Wachstum der Commerzbank zu generieren. Beispiele für finanzielle Konzernziele sind die Eigenkapitalrendite (Net Return on Tangible Equity (NetRoTE)), die Cost Income Ratio (CIR) und/oder das Konzernergebnis nach Steuern. Die konkrete Ausgestaltung der Ziele liegt im Ermessen des Aufsichtsrats, wobei maximal drei Ziele in diesem Rahmen gesetzt werden können. Dies berücksichtigt das Interesse der Stakeholder an einer übersichtlichen und transparenten Zielstruktur.

20 % relativer Total Shareholder Return

Weitere 20 % des LTI werden anhand des relativen Total Shareholder Returns (rTSR) bemessen. Durch die Berücksichtigung des relativen Total Shareholder Returns der Commerzbank gegenüber dem Euro Stoxx Banks Index oder einem vergleichbaren etwaigen Nachfolgeindex wird die nachhaltige Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie gefördert, was die Interessen der Aktionäre als wichtige Stakeholdergruppe berücksichtigt. Mit dem Euro Stoxx Banks Index wird die Wertentwicklung von Bankaktien im europäischen Wettbewerbsraum der Commerzbank verglichen. Ein Vorteil dieses Index ist, dass alle Banken vergleichbaren aufsichtsrechtlichen Regelungen unterliegen und Wechselkurseffekte durch die Beschränkung auf den Euroraum ausbleiben. Außerdem enthält der Index eine ausgewogene Verteilung der Wettbewerber.

20 % ESG-Ziele

Die verbleibenden 20 % des LTI sind verbindlich mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank verknüpft. Bereits seit 2023 sind konkrete Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG = Environment, Social, Governance) expliziter Teil der variablen Vergütung. Dies bleibt auch im neuen Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2026 unverändert. Da das LTI – ebenso wie zuvor das Konzernziel im Vergütungssystem bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2025 – mit 60 % den überwiegenden Anteil der variablen Vergütung der Vorstände ausmacht, bleibt das ESG-Teilziel mit einer Gewichtung von 20 % ein bedeutender Faktor für die langfristige erfolgsbezogene Vergütung und macht unverändert einen Anteil von 12 % der Gesamtzielerreichung für ein Geschäftsjahr aus. Der Aufsichtsrat wählt in diesem Rahmen messbare Nachhaltigkeitsziele, die auf umweltbezogene und/oder soziale Aspekte einzahlen und/oder gute Unternehmensführung beinhalten. Alle Ziele leiten sich aus der Strategie der Commerzbank ab und gelten für die langfristige Bemessungsperiode von drei Jahren. Weitere ESG-Ziele können im STI als Ressortziel hinzukommen, wie es auch bereits in den letzten Jahren Praxis war. Damit kann der wachsenden Bedeutung von ESG-Zielen im weiterentwickelten Vorstandsvergütungssystem flexibel Rechnung getragen werden.

Transparenz

Um auch im neuen System mit nach vorne gerichteten dreijährigen Zielen eine hohe Transparenz gegenüber den Investoren und weiteren Stakeholdern zu gewährleisten, werden die spezifischen langfristigen Ziele und Zielwerte für jedes LTI zu Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode im Vergütungsbericht offengelegt.

Die variable Vergütung aus dem LTI unterliegt einem Zurückbehaltungszeitraum von fünf Jahren. Durch die Ausrichtung der Leistungsbemessung auf drei Jahre in die Zukunft – anstatt wie bisher in die Vergangenheit – verlängert sich der Auszahlungszeitraum um zwei Jahre, was auf die regulatorischen Vorgaben zurückzuführen ist. Um die Wirkung der Incentivierung der Vorstände nicht zu schwächen, bleibt das mit der Systemumstellung in Geschäftsjahr 2023 bereits eingeführte „Pro Rata Vesting“ aufrechterhalten. In diesem Sinne erfolgt die Anspruchsentstehung und Gewährung des LTI zeitanteilig (rätierlich) innerhalb des Zurückbehaltungszeitraums zu gleichen Teilen (d.h. beim Zeitraum von fünf Jahren jeweils zu 1/5, sog. Tranchen). Der Anspruch auf das LTI entsteht damit rätierlich und erst, wenn jeweils nach dem Ablauf des zeitanteiligen Zurückbehaltungszeitraums für eine 1/5-Tranche die nachträgliche Leistungsbewertung (Backtesting) positiv durchgeführt wurde. Mit der nachträglichen Leistungsbewertung prüft der Aufsichtsrat, ob die Ermittlung der Zielerreichung auch rückblickend noch zutreffend ist, z.B. ob Risiken unterschätzt oder nicht erkannt wurden oder unerwartete Verluste eingetreten sind. Ferner passt der Aufsichtsrat das LTI an, sofern dies aufgrund der erneut durchzuführenden aufsichtsrechtlichen Poolvorbehaltsprüfung erforderlich ist. Die nachträgliche Leistungsbewertung kann daher zu einer Reduzierung des LTI bis hin zur vollständigen Streichung und Rückforderung der gesamten variablen Vergütung für das betroffene Geschäftsjahr führen.

Die sich nach der nachträglichen Leistungsbewertung ergebende einzelne LTI-Tranche wird zu 40 % in bar und zu 60 % aktienbasiert nach einer Wartezeit von weiteren zwölf Monaten ebenfalls in bar ausbezahlt. Ebenso wie beim aktienbasierten Anteil des STI wird für die jeweilige LTI-Tranche die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie seit Januar nach Ablauf des betreffenden Bemessungszeitraums berücksichtigt. Somit wird bei dem aktienbasierten Anteil des LTI die Wertentwicklung der Commerzbank-Aktie während des Zurückbehaltungszeitraums der jeweiligen LTI-Tranche und der sich anschließenden Wartezeit bis kurz vor Auszahlung berücksichtigt. In der Wartezeit wird zudem ein Ausgleich für erfolgte Dividendenzahlungen berücksichtigt.

Auszahlungssystematik von STI und LTI für Jahr n

	n	n+1	n+2	n+3	n+4	n+5	n+6	n+7	n+8	n+9
STI 40 %	Bemessungszeitraum STI	STI Baranteil 16 %								
			STI Aktienanteil 24 %							
LTI 60 %	Bemessungszeitraum LTI				LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	LTI Baranteil 4,8 %	
						LTI Aktienanteil 7,2 %	LTI Aktienanteil 7,2 %	LTI Aktienanteil 7,2 %	LTI Aktienanteil 7,2 %	LTI Aktienanteil 7,2 %

Zielerreichung

Nach Ablauf der jeweiligen Bemessungszeiträume entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die zuvor festgelegten Ziele erreicht wurden. Für das STI erfolgt die Leistungsmessung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres. Ziele und Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr erläutert. Für das LTI misst der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach Ablauf des dreijährigen Bemessungszeitraums. Ziele und Zielwerte werden ex-ante durch den Aufsichtsrat festgelegt und zu Beginn der Bemessungsperiode im Vergütungsbericht transparent offengelegt, die Zielerreichung wird nach Abschluss des Bemessungszeitraums veröffentlicht.

Ziel-Gesamtvergütung & Maximalvergütung

Entsprechend den Anforderungen des DCGK legt der Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr eine Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe aller Vergütungsbeträge eines Jahres (einschließlich Altersversorgung und Nebenleistungen) unter Zugrundelegung einer hundertprozentigen Zielerreichung.

Außerdem hat der Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands eine Maximalvergütung festgelegt. Sie liegt für jedes Mitglied des Vorstands bei sechs Millionen Euro pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung beschränkt den Zufluss aller Vergütungsbestandteile für das jeweilige Geschäftsjahr („Zufluss-Cap“). Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe dar. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben, um eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden.

	CEO	Stellvertretende/r Vorsitzende/r	Ordentliches Vorstandsmitglied
Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	6 Mio. €	6 Mio. €	6 Mio. €

Höchstbeträge

Die Zielerreichung für STI und LTI kann jeweils zwischen 0 % und 150 % betragen, so dass der kumulierte Gesamtbetrag der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr ebenfalls auf maximal 150 % des Zielbetrags des Vorstandsmitglieds begrenzt ist. Zusätzlich ist die variable Vergütung auf maximal 140 % der fixen Vergütung beschränkt. Die Hauptversammlung am 30. April 2015 hat diese Obergrenze entsprechend § 25a Absatz 5 des Kreditwesengesetzes gebilligt. Aufgrund der Regelung des Vergütungssystems, dass einerseits die maximale Gesamtzielerreichung sowohl für das STI als auch für das LTI auf 150 % begrenzt ist und andererseits der Zielbetrag der variablen Vergütung sowohl für die ordentlichen Vorstandsmitglieder als auch für die/den CEO und die/den stellvertretende/r Vorsitzende/n bei rund 78 %, bzw. 79 % des Jahresgrundgehalts liegt, ist eine Überschreitung des festgesetzten Verhältnisses von 1:1,4 nicht möglich.

Poolvorbehalt, Malus & Clawback

Der Aufsichtsrat kann die variable Vergütung gemäß § 7 Institutsvergütungsverordnung herabsetzen oder entfallen lassen, soweit dies erforderlich ist, um die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung oder die Ertragslage der Commerzbank zu berücksichtigen oder die Fähigkeit der Commerzbank sicherzustellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung oder die Kapitalpufferanforderungen des Kreditwesengesetzes dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab definierte Quoten nicht erreicht werden, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung einheitlich für alle Vorstandsmitglieder grundsätzlich entfallen lassen (sog. „Poolvorbehaltsprüfung“).

Bezogen auf das jeweilige Vorstandsmitglied kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung reduzieren oder entfallen lassen, wenn sich das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im maßgeblichen Bemessungszeitraum sitten- oder pflichtwidrig verhalten hat. Darüber hinaus muss die variable Vergütung entfallen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Bemessungszeitraum an einem Verhalten, das für die Commerzbank zu erheblichen Verlusten, einer wesentlichen regulatorischen Sanktion oder wesentlichen aufsichtlichen Maßnahme geführt hat, maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich war oder relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß verletzt hat. Bereits für den betroffenen Bemessungszeitraum ausgezahlte variable Vergütung (STI und LTI) hat die Commerzbank von dem Vorstandsmitglied zurückzufordern (sog. Clawback). Das Recht und die Pflicht der Zurückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung besteht bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung des Zurückbehaltungszeitraums der letzten LTI-Tranche der betroffenen Bemessungszeiträume.

Anpassungsvorbehalte

Sollten außergewöhnliche Rahmenbedingungen eintreten, die außerhalb des Einflussbereichs der Commerzbank liegen, kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung für betroffene Konzernziele um bis zu 20 Prozentpunkte erhöhen oder reduzieren, um positive wie negative Auswirkungen auf die Konzernzielerreichung in angemessener Weise zu neutralisieren. Als Anwendungsbeispiel ist in Einklang mit der Institutsvergütungsordnung etwa ein Ergebnisrückgang wegen eines Reputationsverlusts der gesamten Bankenbranche durch einen Skandal bei einem Wettbewerber oder durch Schäden aufgrund extremer Naturkatastrophen zu nennen oder auch, wenn Ziele gänzlich ohne eigenes Zutun des Vorstands erreicht oder sogar übertroffen worden sind, sogenannte „windfall profits“.

3. Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen bei konsolidierten und nicht konsolidierten Unternehmen

Die einem Vorstandsmitglied zufließende Vergütung aus der Wahrnehmung von Organfunktionen bei konsolidierten Unternehmen wird auf die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet, wobei die Anrechnung zunächst auf den Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung erfolgt und für den Fall, dass der Anrechnungsbetrag überschießend ist, anschließend auf die Festvergütung. Bei der Übernahme von Organfunktionen in nichtkonsolidierten Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit eine Vergütung für das Mandat auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet wird.

4. Altersversorgung

Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist ein Bestandteil des Gesamtvergütungspaketes. Sie ist am Commerzbank-Kapitalplan zur betrieblichen Altersvorsorge für außertariflich vergütete Mitarbeitende der Commerzbank ausgerichtet. Der Aufsichtsrat hat entschieden, die Anhebung der Grundvergütung zum 1. Januar 2026 nicht pensionswirksam werden zu lassen, so dass sich die Beiträge zur Altersversorgung durch die Anpassung nicht erhöhen. Das Vorstandsmitglied erhält, sofern sein Anstellungsverhältnis beendet ist, eine

- Altersversorgung in Form einer Kapitalleistung, wenn es das 65. Lebensjahr vollendet hat (Alterskapital) oder
- das 62., aber noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet hat (vorzeitiges Alterskapital) oder
- vor Vollendung des 62. Lebensjahres dauernd dienstunfähig ist.

Alternativ zur Kapitalzahlung kann das Vorstandsmitglied eine lebenslange Pension wählen. Die Kapitalleistung wird in diesem Fall nach versicherungsmathematischen Regeln verrentet.

Scheidet ein Vorstandsmitglied vor Eintritt eines Versorgungsfalls aus der Commerzbank aus, so bleibt ihm grundsätzlich die Anwartschaft auf Versorgungsleistungen erhalten. Eine Ausnahme von der Unverfallbarkeit besteht nur in den Fällen, in denen das Anstellungsverhältnis in den ersten drei Jahren aus wichtigem Grund seitens der Commerzbank beendet wird.

Für jedes Kalenderjahr während des bestehenden Anstellungsverhältnisses bis zum Eintritt des Versorgungsfalls wird dem Vorstandsmitglied ein Jahresbaustein gutgeschrieben. Basis für die Berechnung der Höhe des Jahresbausteins ist das pensionsfähige Grundgehalt des Vorstandsmitglieds. Das pensionsfähige Grundgehalt ist nicht identisch mit der festen Grundvergütung des Vorstandsmitglieds, sondern liegt historisch aufgrund der Entwicklung des Vergütungssystems darunter und wird vom Aufsichtsrat mit gesondertem Beschluss festgelegt. Da im Zuge der Weiterentwicklung der Vergütungsstruktur keine parallele Erhöhung der Altersversorgung erfolgt, verändert sich das jeweilige pensionsfähige Grundgehalt und damit der Jahresbeitrag der aktuellen Vorstandsmitglieder nicht, sondern bleibt auf dem bestehenden Niveau. Nachfolgend eine exemplarische Darstellung:

Beträge in €	CEO	Stellvertretende/r Vorsitzende/r	Ordentliches Vorstandsmitglied
Grundvergütung	1 850 000	1 470 000	1 100 000
Pensionsfähiges Grundgehalt	1 333 538	1 061 000	788 250
Jahresbeitrag (exkl. Transformationsfaktor)	533 415	424 400	315 300
Anteil an der Grundvergütung ¹	28,8 %	28,8 %	28,6 %

¹ Gerundet, ohne Berücksichtigung des Transformationsfaktors

Der Jahresbeitrag zur Altersversorgung beträgt 40 % des gegenüber der Grundvergütung geringeren pensionsfähigen Grundgehalts und wird mit einem altersabhängigen Transformationsfaktor multipliziert. Erhöhungen der Grundvergütung werden nur dann im Jahresbaustein berücksichtigt, wenn der Aufsichtsrat dies beschließt. Das pensionsfähige Grundgehalt ist der Betrag, den der Aufsichtsrat für die Bemessung der Altersversorgung jeweils beschlossen hat.

Die Jahresbausteine werden bis zum Ausscheiden des Vorstandsmitglieds auf einem Versorgungskonto geführt. Nach Vollendung des 61. Lebensjahres wird dem Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich ein Zuschlag von 2,5 % des jeweils vorangegangenen Jahresschlussstands des Versorgungskontos gutgeschrieben.

Der Jahresbeitrag wird in Investmentfonds angelegt und in ein virtuelles Depot eingebracht.

Die Höhe des Alterskapitals beziehungsweise des vorzeitigen Alterskapitals entspricht dem Stand des virtuellen Depots, mindestens jedoch dem Stand des Versorgungskontos bei Eintritt des Versorgungsfalls. Der Stand des Versorgungskontos stellt bei dieser Regelung die Höhe der Mindestkapitalleistung dar, sofern der Stand des virtuellen Depots geringer ist. Ferner sieht das Altersversorgungssystem Hinterbliebenenleistungen vor.

Die zur Absicherung dieser Pensionsverpflichtungen dienenden Vermögenswerte werden auf der Grundlage eines sogenannten Contractual Trust Arrangements auf den Commerzbank Pension-Trust e. V. übertragen.

5. Regelungen für den Fall der Beendigung der Organstellung

Endet die Organstellung des Vorstandsmitglieds vorzeitig, endet auch der Anstellungsvertrag mit Ablauf einer Auslauffrist von sechs Monaten, spätestens aber mit Ablauf der Vertragslaufzeit. Die Parteien können eine kürzere Auslauffrist vereinbaren.

Während der Auslauffrist und im Anschluss daran bis zum Ablauf der ursprünglichen Bestellperiode erhält das Vorstandsmitglied – sofern kein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB vorliegt – sein festes Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung fortgezahlt. Die variable Vergütung unterliegt unverändert den Regelungen des Vergütungssystems, also auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Anderweitiger Verdienst wird gemäß § 615 Satz 2 BGB auf die fortgezahlte Vergütung angerechnet.

Die Summe der Vergütung, die das Vorstandsmitglied während der Auslauffrist und im Anschluss daran bis zum Ablauf der ursprünglichen Amtszeit fortgezahlt bekommt, ist auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt („Cap“). Konkret berechnet sich das Cap wie folgt:

$$\left[\begin{array}{l} \text{Jahresgrundgehalt} \\ + \text{Zielbetrag der variablen Vergütung} \\ + \text{Durchschnitt Nebenleistungen} \end{array} \right] \times 2 = \text{Cap-Grenze}$$

Der Durchschnitt der Nebenleistungen basiert auf dem Durchschnitt der in den drei dem Zeitpunkt der Beendigung der Organstellung vorausgegangenen Geschäftsjahren pro Jahr gewährten Nebenleistungen, ohne Berücksichtigung des Dienstwagens und der Übernahme der darauf anfallenden Steuern. War das Vorstandsmitglied noch keine drei Geschäftsjahre bestellt, ist für die Durchschnittsberechnung auf die Zeit seit Bestellung zum Vorstandsmitglied abzustellen.

Sofern der Aufsichtsrat für einzelne Vorstände ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, wird die fortgezahlte Vergütung auf die für die Dauer des Wettbewerbsverbots zu zahlende Karenzentschädigung angerechnet. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot beträgt regelmäßig zwölf Monate ab Beendigung der Organstellung. Die Karenzentschädigung beträgt 50 % der fixen und variablen Vergütung.

Legt das Vorstandsmitglied seine Organstellung nieder, ohne dass die Commerzbank einen wichtigen Grund dafür gesetzt hätte, wird die Vergütung nicht fortgezahlt.

Bei Unterbrechungen von Bestellungen mit gleichzeitiger Zusicherung der Wiederbestellung im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG ruht der Anstellungsvertrag bis zum Zeitpunkt der Wiederbestellung. Während des Ruhens erhält das Vorstandsmitglied keine Vergütung und keine Nebenleistungen.

Die für Geschäftsjahre vor Organbeendigung mitgeteilte variable Vergütung und unterliegt weiterhin den Regelungen des Vergütungssystems. Die variable Vergütung des Beendigungsjahres wird gegebenenfalls zeitanteilig reduziert. Die variable Vergütung unterliegt auch in diesem Fall unverändert den Regelungen des Vergütungssystems und damit insbesondere auch der nachträglichen Leistungsbewertung.

Sofern die Organstellung aufgrund eines schwerwiegenden Pflichtverstoßes beendet wird, entfallen die variable Vergütung für das Jahr der Beendigung der Organstellung und die ausstehende variable Vergütung für vorangegangene Jahre. Sind die Voraussetzungen für einen zwingenden Entfall der variablen Vergütung erfüllt, fordert die Commerzbank bereits an das

Vorstandsmitglied ausgezahlte variable Vergütung von diesem gemäß der oben beschriebenen Clawback-Regelung zurück. Sonderregeln für die Beendigung der Organstellung im Falle eines Kontrollwechsels bestehen nicht.

6. Aktienverhaltepflchtung: Share Ownership Guideline „SOG“

Seit dem Geschäftsjahr 2023 sind sämtliche Mitglieder des Vorstands verpflichtet, Commerzbank-Aktien in signifikantem Umfang zu erwerben und für die gesamte Dauer ihrer Vorstandsbestellung zu halten. Die Aktienhalteverpflichtung stärkt die Identifikation des Vorstands mit der Commerzbank und ihren Aktionären und unterstützt eine nachhaltige Bindung an die geschäftliche Entwicklung der Commerzbank.

Die Höhe der Aktienhalteverpflichtung liegt für jedes Vorstandsmitglied auf Höhe seines jeweiligen Jahresgrundgehalts (brutto). Der Wert der durch die Vorstandsmitglieder erworbenen Commerzbank-Aktien wird an einem Durchschnittskurs der Commerzbank-Aktie gemessen. Der Aufbau des Aktienbestandes erfolgt sukzessive jährlich mindestens in Höhe des hälftigen Nettobetrages der zugeflossenen variablen Vergütung aus STI und LTI, bis der Wert der erworbenen Commerzbank-Aktien der Höhe eines Jahresgrundgehalts des Vorstandsmitglieds entspricht.

Sobald der Wert der erworbenen Aktien eines Vorstandsmitglieds seinem Jahresgrundgehalt entspricht, ist das Vorstandsmitglied verpflichtet, Aktien nachzukaufen, wenn stichtagsbezogen der Wert der gehaltenen Aktien unter die Grenze von einem Jahresgrundgehalt fällt. Variable Vergütung, welche aktienbasiert gewährt wird, findet keine Berücksichtigung bei der Wertermittlung der durch das jeweilige Vorstandsmitglied gehaltenen Commerzbank-Aktien.

Der Aktienbestand ist während der gesamten Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Der aktuelle Stand der Aktien wird im Vergütungsbericht ausgewiesen.

C. Vorbehalt vorübergehender Abweichungen vom Vergütungssystem

In besonderen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungskontrollausschusses vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Commerzbank notwendig ist. Die vorübergehenden Abweichungen können ausschließlich das Grundgehalt sowie den Zielbetrag der variablen Vergütung betreffen. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Etwaige Abweichungen würden im Vergütungsbericht des entsprechenden Geschäftsjahres transparent dargestellt und begründet.

D. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

1. Vergütungskontrollausschuss

Das Vorstandsvergütungssystem wird vom Aufsichtsrat beschlossen. Bei der angemessenen Ausgestaltung des Vergütungssystems wird der Aufsichtsrat von seinem Vergütungskontrollausschuss unterstützt. Dieser bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, wozu auch Beschlussempfehlungen zu den Zielen und der Zielerreichung der Vorstandsmitglieder gehören. Die Risiken und das Risikomanagement der Commerzbank werden bei allen Beschlüssen stets berücksichtigt.

Der Vergütungskontrollausschuss überprüft insbesondere, ob das Vorstandsvergütungssystem den regulatorischen Anforderungen entspricht. In diesem Rahmen bereitet er die Beschlüsse über die Festsetzung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder sowie zur Festlegung von angemessenen Vergütungsparametern vor und überprüft einmal jährlich, ob die beschlossenen Festlegungen noch angemessen sind. Zusätzlich obliegt dem Vergütungskontrollausschuss im Abstand von zwei Jahren die Überprüfung der Angemessenheit des festen Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder.

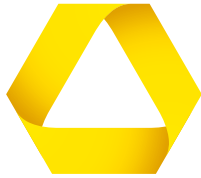
Die Beschlussempfehlungen des Vergütungskontrollausschusses werden im Aufsichtsrat vor entsprechender Beschlussfassung eingehend beraten. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Sofern ein externer Vergütungsexperte mandatiert wird, achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit.

2. Vorlage des Vergütungssystems zur Hauptversammlung

Bei wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

3. Interessenkonflikte

Für das gesamte Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems gelten die Regelungen des Aufsichtsrats zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten. So ist beispielsweise ein Aufsichtsratsmitglied der Commerzbank, das zuvor Mitglied des Vorstands war, von der Beschlussfassung über noch zu seinen Gunsten auszunehmende Vergütungsbestandteile ausgeschlossen.



COMMERZBANK

Commerzbank AG

Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main
info@commerzbank.com

Investor Relations
<https://investor-relations.commerzbank.com/de>
ir@commerzbank.com

